

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1996. — № 30. — Ст. 141.

3. Фінансово-правові механізми запровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу / Звіт про науково-дослідну роботу (заклучний). — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2011. — 150 с.

4. *Новак І. М.* Соціальна відповідальність як чинник розбудови соціальної держави в Україні / І. М. Новак // Вісник АПСВ ФПУ. — 2008. — № 3 (45). — Ч. 1. — С. 82—84.

5. 1 November launch of ISO 26000 guidance standard on social responsibility. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1366>

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

7. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. — Женева: Международная организация труда, 2009 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2009/ilc98cpi_r3_200906_ru.pdf

8. *Якимец В. Н.* Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы / В. Н. Якимец. — М.: Едиториал УРСС, 2004. — 384 с.

Статтю подано до редакції 04.05.2012 р.

УДК 331.106.25.

Л. П. Дитко, аспірантка,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

АСИМЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ У СИСТЕМЕ ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

АНОТАЦІЯ. Представлено результати дослідження асиметрії інформації у системі формування та регулювання трудових доходів. Визначено шляхи мінімізації асиметрії інформації при формуванні та регулюванні трудових доходів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: асиметрія інформації, трудовий дохід, суб'єкти соціально-трудових відносин, трудовий договір.

АННОТАЦИЯ. Представлены результаты исследования асимметрии информации в системе формирования и регулирования трудовых доходов. Определены пути минимизации асимметрии информации при формировании и регулировании трудовых доходов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: асимметрия информации, трудовой доход, субъекты социально-трудовых отношений, трудовой договор.

ANNOTATION. The results of the study of information asymmetry in the formation and regulation of labor income. The ways of minimizing the information asymmetry in the formation and regulation of labor income.

KEY WORDS: asymmetry of information, labor income, the subjects of social and labor relations, labor contract.

Постановка проблеми. Серйозним завданням, яке мусить вирішити підприємство, що починає функціонувати за принципами соціальної відповідальності, є формування «здорових соціально-трудових відносин» між роботодавцем і найманим працівником. Економічний зміст соціальної відповідальності полягає у задоволенні соціальних потреб та інтересів працівників, збереженні, розвитку й ефективному використанні трудових ресурсів. Соціальна відповідальність працівників перед підприємством полягає у додержанні умов колективного договору й інших норм і правил, які були прийняті у цьому господарюючому суб'єкті, виконання працівниками покладених на них функцій, забезпечення високої якості та продуктивності праці. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження шляхів щодо мінімізації інформаційної асиметрії, за допомогою яких відбуватиметься передача достовірної інформації від роботодавця найманому працівникові і навпаки.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Теорія ринків з асиметричною інформацією почала стрімко розвиватися починаючи з кінця минулого століття. Основи цієї теорії були закладені в працях лауреатів Нобелівської премії з економіки Джорджа Акерлофа [1], Майкла Спенса [2] та Джозефа Стигліца [3]. Дж. Акерлоф встановив, що інформаційна асиметрія може призвести до того, що частина учасників ринку може залишити його, прагнучи уникнути ризиків. М. Спенс довів, що за певних умов підприємства можуть покращити економічні результати своєї діяльності, якщо повідомлять конфіденційні відомості недостатньо поінформованим агентам. Дж. Стигліц приділив увагу випадку, коли непоінформованим учасником угоди є не споживач, а компанія, і показав, як вона може покращити своє положення, отримуючи додаткову інформацію. Дослідженню асиметричності у формуванні доходів від трудової діяльності присвячені праці А. Колота, О. Герасименко. Подоланню асиметрії інформації між суб'єктами ринку праці як потенційними агентами контракту присвячені дослідження Л. Шевченко.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значиму роль у формуванні та регулюванні трудових доходів відіграє фактор — асиметрія інформації. Асиметрія інформації — це нерівномірний розподіл інформації між економічними агентами, яка виникає через те, що різні учасники ринкових операцій мають різні відомості. Джозеф Стігліц вважає, що асиметрія інформації — це тільки один із аспектів інформаційної недосконалості, в той час як всі вони (навіть незначні) можуть призвести до серйозних наслідків. Дію асиметричної інформації на ринку праці Стігліц пов'язує з випадками, коли фірми переплачують працівникам, пропонуючи зарплату більшу, ніж того вимагає ринок. Стігліц і Шапіро запропонували однойменну модель безробіття з двома постулатами: 1) на відміну від інших форм капіталу, людський капітал може самостійно регулювати рівень своєї ефективності; 2) для фірми занадто витратно визначати рівень зусиль працівників. Як наслідок, фірми готові переплатити, аби не знизити мотивацію персоналу, а відтак — і його ефективність. Така політика призводить до безробіття, бо фонду зарплати не вистачає на всіх. Під час кризи ситуація з безробіттям погіршується внаслідок масових звільнень, на які йдуть фірми, лиш би втримати існуючі рівні зарплат. Економічна модель Стігліца—Шапіро зуміла точніше, ніж попередні, пояснити відомі усім ринкові парадокси: за ідентичну працю можна отримати різну винагороду, розподіл заробітних плат не відповідає розподілу вмінь і навичок між людьми [3].

Таким чином, навіть маленькі розходження або неточності в інформації можуть мати істотний вплив на поведінку суб'єкта у сфері формування та регулювання трудових доходів. Розглядаючи даний фактор з точки зору суб'єктної складової угод можемо виділити наступні її види у процесі формування та регулювання трудового доходу: між роботодавцями і найманими працівниками; між роботодавцями, найманими працівниками і трудовими посередниками (приватними, державними); між роботодавцями і відповідними органами влади (законодавчими, виконавчими); між найманими працівниками і органами судової влади; між роботодавцями та органами судової влади; між профспілками і державними органами; між профспілками і роботодавцями.

Залежно від характеру укладеної угоди по суб'єктній складовій асиметрія стосується таких питань, як реальні професійні і трудові якості конкретних працівників, реальна якість умов праці та їх відповідність рівню оплати праці, механізм розподілу і перерозподілу доходів і його стабільність; рівень втрати доходів у процесі перерозподілу, готовність продовжувати переговори або

наполягати на дотриманні попередньо встановлених вимог і відстоюванні нових.

Асиметрією інформації можуть скористатися усі суб'єкти угоди: наймані працівники, роботодавці, профспілки, трудові посередники, державні органи. У зв'язку із цим досить важливим постає ступінь і направлення перекосу асиметрії інформації, а також наявність і рівень витрат на перевірку достовірності отриманої інформації. Практика доводить, що більшість перекосів пов'язані із інформацією про оплату праці, з елементарним незнанням трудового законодавства як найманими працівниками, так і роботодавцями; з логонормальним розподілом інформації для учасників відносин щодо формування рівня трудових доходів. Повною інформацією в умовах переговорів про встановлення рівня заробітної плати і рівня соціальних трансфертів не володіє практично жоден із економічних агентів.

Щодо очікування, то досить важливим постає ступінь їх негативу або позитиву у плані майбутнього. Так, суб'єкти, які очікують погіршення кон'юнктури ринку, схильні до зменшення різного роду витрат, серед яких витрати на заробітну плату, соціальні допомоги. Дещо інша стратегія у найманих працівників. При негативному очікуванні знижується ступінь мобільності, працівник погоджується з погіршенням умов праці, а отже і із зниженням рівня оплати праці з метою зберегти стабільну зайнятість. На такому ефекті базується політика ряду підприємств, фірм, корпорацій, що пов'язана із збереженням робочих місць у період кризи при зменшенні витрат на заробітну плату. При позитивному очікуванні підвищується ступінь мобільності найманих працівників, вони стають більш вимогливими по відношенню до заробітку. Профспілки за таких умов вимагають додаткових преференцій у сфері доходів для членів профспілок. Проте при зміні умов зайнятості відбувається переоцінка очікувань співробітників. Неминучим може виявитися й розчарування з боку як роботодавця, так і працівників. Не допустити його можна шляхом управління очікуваннями. Працівникові роз'яснюють, що саме роботодавець очікує від нього в плані результатів праці, умінь, навичок і цінностей. Йдеться про попереднє з'ясування, формалізацію очікувань, їх обговорення й узгодження з індивідуальними працівниками й групами працівників ще до моменту укладення контракту.

При асиметрії інформації завжди присутні численні ризики. Ризик недобросовісності економічних агентів при укладанні контракту (трудового договору) найбільш імовірний. Мова іде про

зміну поведінки суб'єкта після укладання контракту, коли інший учасник угоди неспроможний проконтролювати поведінку свого контрагента. При укладанні контракту між найманим працівником і роботодавцем завжди присутній ризик невиконання умов контракту кожною із сторін. Як правило, найманий працівник є противником ризику, а роботодавець — нейтральним до нього. Під укладання контракту не можна передбачити всі дії агентів, і складність визначення якості діяльності сторін спричиняють і післяконтрактний опортунізм: приховування інформації однією зі сторін, що дає змогу отримати вигоду за рахунок збитку іншої сторони; якщо змінюється ситуація на користь однієї зі сторін, вимагати перегляду умов контракту (трудового договору). Усі витрати, пов'язані з порушенням умов контракту, при якому має місце стратегія підтасування інформації, є витратами опортуністичної поведінки.

При існуючій моделі «принципал—агент» одна сторона (принципал) вважається більш проінформованою, ніж інша (агент). Через це принципал пропонує агенту контракт за принципом: погоджуйся або відмовляйся. В ідеалі має бути оптимальний контракт про найом працівника (схема винагороди), який максимізує очікуваний дохід роботодавця (принципала) за умови, що найманий працівник (агент) буде максимізувати свою власну корисність і захоче укласти контракт. Акцент робиться на двох видах проблем: 1) на «відборі найгірших», коли до моменту укладення контракту не можна позбутися асиметрії інформації стосовно здібностей працівника; 2) на «моральному ризику» внаслідок прихованих дій працівника, що не відповідають інтересам роботодавця, та приховання певної інформації. Оптимальний контракт має містити систему стимулів, які б зацікавили працівника в розкритті значущої інформації та в здійсненні дій, що відповідають цілям роботодавця [4, с. 156—159].

Модель субоптимального контракту передбачає, що працівники при укладенні контракту воліють знати точний обсяг роботи, розміри винагороди за працю й терміни її виплати. Роботодавець у цьому разі приймає односторонні рішення. Керуючись розмірами і строками виплати винагороди, він наймає чітко визначену кількість працівників, підписуючи з ними контракти. Рівні зайнятості для різних станів економіки не фіксуються. Важливо тільки не припуститися помилки, розраховуючи ставки заробітної плати [5, с. 80].

Вплив асиметрії інформації на рівень трудового доходу найманого працівника у формі заробітної плати у сучасних умовах

можна виразити за допомогою інтерпретації трактовки М. Вебера [6] (рис. 1).

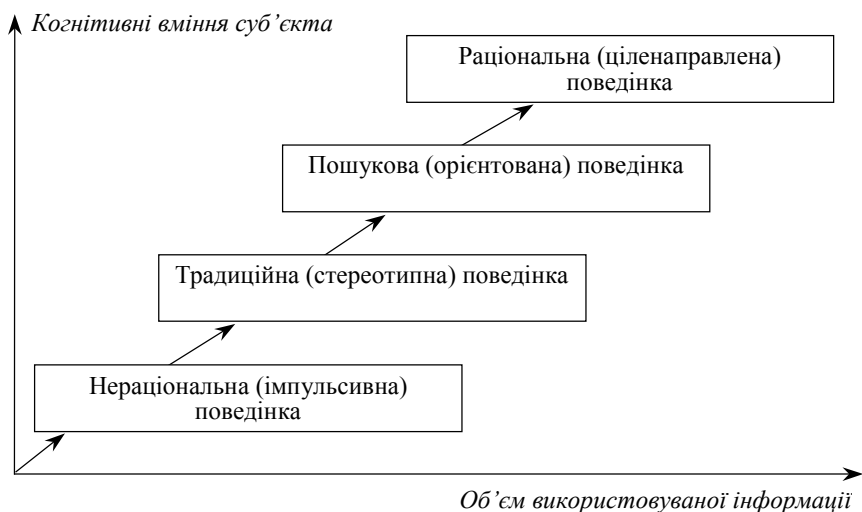


Рис. 1. Моделі поведінки економічних агентів (працівників і роботодавців) у залежності від об'єму використаної інформації, витрат на її пошук і когнітивних умінь

У рамках даної моделі можна стверджувати, що нераціональна (імпульсивна) поведінка при формуванні трудового доходу передбачає нульові (або близькі до нуля) витрати на пошук інформації про можливий рівень доходу для найманого працівника і вибір першого ж варіанту запропонованої роботи, задовольнивши себе визначеним, часто на емоційному рівні, критерієм пошуку. Стратегія поведінки для роботодавця має аналогічний характер. Роботодавець погоджується на першу вимогу працівника (профспілки) про оплату праці або її підвищення, остерігаючись понести витрати через втрату робітника в даний момент часу. Така поведінка в сфері визначення рівня трудового доходу призводить до вибору взагалі неоптимального варіанту: працівник отримує занижену зарплату у порівнянні з реальними витратами праці, а роботодавець переплачує, збільшуючи при цьому власні витрати.

Модель традиційної (стереотипної) поведінки в сфері узгодження трудових доходів передбачає, що інформація про можливий рівень доходу базується у роботодавця або найманого пра-

цівника на традиційних уявленнях про рівень оплати праці визначених категорій працівників, не підкріплених пошуком сучасної інформації. Когнітивні можливості економічних агентів при цій моделі обмежені.

Модель пошукової (орієнтованої) поведінки передбачає, що у економічних агентів підвищуються витрати на пошук інформації, яка стає неоднорідною, витрачається більше часу на її аналіз та сприйняття. Когнітивні можливості підвищуються, але об'єм витрат орієнтується на результат пошуку.

Модель раціональної поведінки роботодавців та найманих працівників передбачає, що вони володіють повною інформацією і можуть прийняти самий оптимальний варіант рішення, але витрати на пошук цієї інформації настільки великі, що можуть перевищити вигоду. При цьому когнітивні можливості використовуються максимально. Економічні агенти прораховують кожен крок співставляючи витрати-вигоду.

Щоб зацікавити найманого працівника у результатах праці, роботодавець — у розвитку підприємницької активності, власника — в інвестуванні засобів у розвиток виробництва, необхідно досягти оптимального поєднання у співвідношенні заробітної плати, прибутку, доходу на вкладений капітал і суми оподаткування.

Висновок з проведеного дослідження. Подолання асиметричності у формуванні і регулюванні трудових доходів значно залежить від узгодженості усіх складових соціально-економічного механізму господарювання. Основними завданнями держави і соціальних партнерів у сфері політики доходів повинно стати сприяння економічному росту, забезпечення гідного рівня оплати праці, справедливості системи оподаткування, протидія поляризації та надлишкової диференціації населення за доходами

Литература

1. *Akerlof A. George* The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism / George A. Akerlof // The Quarterly Journal of Economics. — 1970. — V. 84. — P. 488—500.
2. *Michael Spence*. Job Market Signaling / Spence Michael // The Quarterly Journal of Economics. — 1973. — V. 87. — P. 355—374.
3. *Stiglitz Joseph*. Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information / J. Stiglitz, M. Rothschild // Quarterly Journal of Economics. — 1976. — V. 90. — P. 629—650.
4. Институциональная экономика: учебник / под общ. ред. А. Олейника. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 704 с.

5. Шевченко Л. С. Контракт про найом працівника: економічна сутність та функції // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія права. — 2010. — № 3. — С. 73—85.

6. Вебер М. Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с.

7. Колот А. М., Герасименко О. А. Асимметричность в формировании доходов от трудовой деятельности: проблемы Украинской экономики и пути их решения // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции. Том 2. — Тверь.: Издательство «СФК-офис», 2011. — С. 72—79.

8. Риготти Т. Трансформация отношений между наемными работниками и работодателями / Т. Риготти // Социально-трудовые отношения: проблем и перспективы: материалы Первого герм.-рос. эксперт. форума «Формирование социальной политики», Москва, 17—18 нояб. 2008 г. — М., 2009. — С. 112—127.

Статтю подано до редакції 15.06.2012 р.

УДК 331.1

С. М. Дмитрук,
асистент кафедри управління персоналом
та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ІНВЕСТИЦІЇ В НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА «ЮРІЯ-ФАРМ»

АНОТАЦІЯ. У дослідженні розглянуто процес безперервного формування людського капіталу підприємства, інвестиції підприємства у свій персонал на прикладі фармацевтичного підприємства «Юрія-Фарм».

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Інвестиції в людський капітал, процес формування людського капіталу підприємства, фінансування навчання, оцінка ефективності системи навчання.

АННОТАЦИЯ. В исследовании рассмотрен процесс непрерывного формирования человеческого капитала предприятия, инвестиции предприятия в свой персонал на примере фармацевтического предприятия «Юрия-Фарм».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Инвестиции в человеческий капитал, процесс формирования человеческого капитала предприятия, финансирование обучения, оценка эффективности системы обучения.